

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ УСЛОВИЙ ТРУДА ПО
НАЦИОНАЛЬНОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ О ТРУДЕ В ЕАЭС***Е.В. Быско, 3 курс**Научный руководитель – Н.Н. Маслакова, старший преподаватель
Брестский государственный университет имени А.С. Пушкина*

Современное состояние кодифицированных законодательных актов о труде в государствах-членах Евразийского экономического союза (далее — ЕАЭС) характеризуется, с одной стороны, заметным сходством структуры и содержания, которое объясняется общей правовой предпосылкой — Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, с другой стороны представлено национальными подходами к урегулированию трудовых и связанных с ними отношений.

Рассмотрим отдельные вопросы регламентации института «изменение трудового договора». Так, к указанному институту в Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее — ТК РБ) относятся: перевод (временный перевод в связи с производственной необходимостью, временный перевод в случае простоя, временный перевод к другому нанимателю); перемещение; изменение существенных условий труда, закрепленные в главе 3 «Изменение трудового договора» [1]. В Трудовом кодексе Российской Федерации (далее — ТК РФ) данный институт закреплен в главе 12 с аналогичным названием «Изменение трудового договора» и предполагает следующие возможные вариации: изменение определенных сторонами условий трудового договора; перевод на другую работу (временным переводом на другую работу, переводом работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением); перемещением; изменением определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда; трудовых отношений при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации, изменении типа государственного или муниципального учреждения; отстранением от работы [2]. В Трудовом кодексе Кыргызской Республики (далее — ТК КР) данный институт реализуется посредством перевода на другую работу (временный перевод на другую работу в связи с производственной необходимостью, временный перевод в связи с простоем, перевод на другую работу по состоянию здоровья); перемещения; изменения существенных условий труда; временного замещения; отстранения от работы и закрепляется в главе 8 «Изменение трудового договора», включающей также регулирование трудовых отношений при смене собственника и реорганизации организации и устанавливающей обязанности работодателя по предотвращению массовых увольнений работников [3]. В трудовом кодексе Республики Казахстан (далее — ТК РК) для данного института права не отведено отдельной главы, нормы регулирующие изменение условий труда закреплены в главе 4 «Трудовой договор», в ст.ст. 38-48: перевод работника на другую работу (перевод работника в другую местность вместе с работодателем, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости; временный перевод на другую работу в случае простоя, временный перевод на другую работу по состоянию здоровья, временный перевод на другую работу беременных женщин); прикомандирование работника к другому юридическому лицу; перемещение работника на другое рабочее место; изменение наименования должности (работы); изменение условий труда; отстранение от работы [4]. В Трудовом кодексе Республики Армении (далее — ТК РА) исследуемые нормы также не сгруппированы в отдельный структурный элемент кодекса. Нормы, которые мы можем отнести к институту «изменение условий труда» отображены в главе 14 «Выполнение трудового договора»: недопущение к работе; перевод на другую работу в случае простоя; временное изменение условий труда в особых случаях; изменение трудового договора [5].

Предпримем попытку анализа и сравнения терминологического аппарата и урегулирования изменения существенных условий труда (схожих либо аналогичных (схожих) правовых явлений) в Трудовых кодексах государств-членов ЕАЭС.

Так, в ТК РФ вышеуказанная категория именуется, как «изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда», в ТК РК — «изменение условий труда», ТК РА — «изменение трудового договора» и лишь в ТК КР наблюдается аналогичность в наименовании с ТК РБ.

Во всех кодексах к причинам, при которых возможно осуществление изменений существенных условий труда, относятся: обоснованные производственные и организационные причины. Однако

экономические причины как необходимые условия для применения данной нормы права (изменение условий труда) выделяются только в ТК РК и ТК РА. В свою очередь в ТК РБ отсутствует необходимость наличия технологических причин, как в остальных кодексах, а также не указываются причины, связанные с сокращением или изменением объемов работ (продукции, услуг), как в ТК КР, ТК РК и ТК РА.

При выяснении, что же понимается и относится к «существенным условиям труда» (ТК РБ, ТК КР), «условиям труда» (ТК РК) и т.п., хотелось бы отметить, что условия, закрепленные в белорусском законодательстве о труде, раскрыты лучшим образом в сравнении с законодательством других стран. Так, законодатель Республики Казахстан не подразделяет условия труда на существенные, дополнительные и иные условия труда, изменению могут подвергаться любые условия труда, к которым согласно ст. 1 ТК РК относятся: условия оплаты, нормирования труда, выполнения трудовых обязанностей, режима рабочего времени и времени отдыха, порядок совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, безопасности и охраны труда, технические, производственно-бытовые условия, а также иные по согласованию сторон условия труда. Подобная ситуация наблюдается в ТК РФ и ТК РА, где определенными сторонами условиями трудового договора принято считать условия труда работника, зафиксированные в этом договоре. Как уже отмечалось выше, в ТК КР и в ТК РБ совпадает текстуальное выражение исследуемого понятия: «изменение существенных условий труда». Также совпадают и условия, устанавливаемые соответствующими статьями, однако в ТК РБ их перечень более широкий. В частности, в ТК КР к существенным условиям относятся: система и размер оплаты труда, режим работы, совмещение профессий, а также льготы и преимущества.

Отметим, что во всех рассмотренных кодифицированных актах изменения условий труда допускаются только при продолжении работником работы без изменения трудовой функции.

Всеми кодексами предусматривается обязанность нанимателя (работодателя) письменного предупреждения работников. Различаются лишь сроки предупреждений. Так, в ТК РБ и ТК КР указанный срок не должен превышать одного месяца, в ТК РФ — двух месяцев, ТК РК — 15 дней, а в ТК РА срок письменного предупреждения работников не указан, но вместе с тем прописывается, что условия трудового договора могут изменяться по предварительному письменному согласию работника.

Все кодексы допускают возможность прекращения трудового договора в случае отказа работника от продолжения работы на новых условиях.

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-3 : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 13.11.2017 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 декабря 2001 года, № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 декабря 2001 г. Одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 г. : в ред. Федер. закона от 16.12.2019г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2020.

3. Трудовой кодекс Кыргызской Республики [Электронный ресурс] : 4 августа 2004 г. № 106 : Принят Законодательным собранием Жогорку Кенеша Кыргызской Республики 25 мая 2004 г. : в ред. Закона КР от 31.12.2019 г. // Министерство юстиции Кыргызской Республики. – Режим доступа: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/1505> – Дата доступа: 30.04.2020.

4. Трудовой кодекс Республики Казахстан [Электронный ресурс] : 23 ноября 2015 г. № 414-V : принят Парламентом Республики Казахстан 5 ноября 2015 г., подписан Президентом Республики Казахстан 23 ноября 2015 г. : в ред. Закона Респ. Казахстан от 01.01.2020 г. № 80-VI // Информационные системы «Параграф», Республика Казахстан / ТОО «ИнфоТех&Сервис». – Алматы, 2020.

5. Трудовой кодекс Республики Армения [Электронный ресурс] : 14 декабря 2004 г. №ЗР-124 : принят Национальным собранием Республики Армения 9 ноября 2004 г., подписан Президентом Республики Армения 14 декабря 2004 г. : в ред. Закона Республики Армения от 13.11.2019 г. // Национальное собрание Республики Армения. – Режим доступа: <http://www.parliament.am/legislation.ph> – Дата доступа: 10.03.2020.